

pour l'ère Macron

sons aussi le choix de regarder la situation telle qu'elle est, d'apporter des réponses effectives à vos attentes et adaptées à l'entreprise. » Voilà qui est clair. Être en phase avec les attentes des salariés, au cas par cas : se dire favorable au travail dominical à la Fnac mais pas dans les hypermarchés de Carrefour ou d'Auchan (à Calais) ; protester contre les conditions de travail, comme chez Decathlon (à Agen) ; défricher de nouvelles terres syndicales – face à Uber, pour veiller aux rémunérations des conducteurs de voitures de transport avec chauffeur (VTC). Être en phase avec les attentes, donc au plus près du terrain, mais en défendant des valeurs à géométrie variable. Être pour la justice sociale, mais... « *Je ne vends pas un truc parfait* », concède M. Berger.

Aujourd'hui, sur ce socle imparfait, l'organisation revendique 860 000 adhésions (soit un peu moins de 4 % des emplois salariés, mais loin devant ses

concurrents), ainsi que l'affiliation de 1 100 syndicats pris dans un maillage complexe de structures professionnelles et territoriales. Les deux tiers des adhérents travaillent dans le secteur privé (principalement dans le commerce et les services, la métallurgie, les transports), un tiers dans la fonction publique (hôpitaux, secteur social, collectivités territoriales). Ils sont plutôt âgés : 80 % ont plus de 40 ans. L'ensemble, cependant, ferait preuve d'une remarquable cohérence autour de son réformisme doctrinal.

Une enquête du Cevipof sur les militants et les adhérents constate ainsi « *une forte convergence des opinions et attitudes* » en matière « *d'engagement, de pratiques syndicales, de valeurs et de rapport au politique* » (15). Le tout forme, selon les chercheurs, « *un univers pragmatique, libéral en termes sociétaux et "départisanisé"* », ancré à gauche autour d'un bloc central réformiste social-démocrate

(19 % des adhérents se positionnent cependant à droite ou au centre, et 20 % ni à droite ni à gauche). Et la « *reconnaissance de la légitimité des valeurs du marché et de l'entreprise [y est] plus répandue* » que dans le reste de la société.

À l'examen, la structure CFDT paraît elle aussi avoir absorbé cette culture d'entreprise, bousculant l'esprit confédéral. En haut se trouve la « *conf* », lieu centrifuge du pouvoir où s'élaborent la pensée et la stratégie, véritable holding syndicale en lien avec l'univers des experts. En contrebas, les grandes filiales : les fédérations chapeautant les sites opérationnels, où sont produites les « *négos* » – le fonds de commerce. À tous les étages, des équipes de « *développement* » (syndical). Au besoin, la centrale organise des « *événements* » : ici une vaste enquête en ligne sur le travail, là le Working Time Festival (sic), une fête destinée à attirer vers le syndicalisme les salariés de moins de 36 ans.

En patron du « *comex* » (le comité exécutif), presque en président-directeur général, M. Berger assure pour sa part aux futurs adhérents, en vidéo, que son organisation est « *mobilisée pour changer le quotidien des salariés* ». Comme s'il parlait d'une marque, il en déroule la promesse : « *Ça veut dire un emploi pour tous, de bonne qualité, de bonnes conditions de travail, et de quoi vivre de son travail avec un bon salaire*. » Pour un peu, le secrétaire général donnerait l'impression d'embaucher !

La centrale met aussi en avant son récent « *service client* », Réponses à la carte (un numéro d'appel téléphonique national pour les adhérents), sa dernière application sur Internet (qui permet de tester son éligibilité au compte pénibilité) et une assistance comptabilité pour les syndicats affiliés. Ce centralisme est bien sûr fait pour aider. Mais on peut aussi voir la mainmise de la confédération sur la base. Parfois à l'excès...

La « *conf* » a ainsi été condamnée en 2016 pour « *abus de pouvoir* » après avoir mis sous administration provisoire, hors procédure statutaire, un syndicat affilié – celui de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) – en proie à un conflit interne. Un comble pour une organisation « *démocratique* » qui a inscrit dans ses statuts le combat contre « *toutes les formes d'abus de pouvoir* » et d'« *autoritarisme* » ! De même, en janvier, le Syndicat commerce indépendant et démocratique (SCID, ex-Syndicat du commerce Île-de-France), affilié jusqu'à l'an passé, a obtenu la condamnation de la Fédération

des services CFDT, avec laquelle il était en conflit, pour violation... de la liberté syndicale et des règles statutaires de celle-ci à la suite, là encore, d'une mise sous administration provisoire controversée en 2014. Une autre action est pendante contre la confédération, qui avait à nouveau mis le SCID sous tutelle en 2015. Depuis, les instances dirigeantes ont réagi. Le règlement intérieur a été modifié : le bureau national peut décider « *en urgence* » de toutes « *mesures conservatoires* » destinées à « *préserver les intérêts de la CFDT* » (pour une durée de trois mois maximum). Concrètement : si nécessaire, prendre le contrôle d'un syndicat affilié.

Parfois, l'excès de centralisation et de verticalité crée des décalages. Entre l'idéalisme de la tête confédérale, par exemple, bercée par le dialogue social, et la réalité à laquelle est confrontée sa base (*lire l'encadré ci-dessous*). Maîtresse de conférences à l'université Lille-1, Cécile Guillaume en perçoit l'étendue grandissante dans les formations qu'elle dispense aux militants. « *Ces acteurs – tous très investis sur des valeurs, un engagement – font le constat d'une très forte asymétrie des rapports de forces dans l'entreprise*, dit-elle. *Ils veulent participer mais se retrouvent figurants. Cela crée chez eux une frustration, car ils croient sincèrement aux vertus du dialogue. Or on a beau renforcer les instances, ils voient que cela ne sert pas à grand-chose. Les textes arrivent ficelés sur la table et ils se plaignent du manque de moyens face à des directions des ressources humaines outillées.* »



Victoire très relative chez Renault

Ainsi, chez Renault, où un accord de compétitivité a été signé en 2013 entre la direction et la CFDT – ainsi que la

icipation (7,35 %) aux dernières élections dans les très petites entreprises (TPE), en janvier, a plombé le travail militant